

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 14 «Ромашка» с приоритетным
осуществлением физического направления развития воспитанников»
города Невинномысска

на 2021 г. - 2024 г.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании коллектива
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 14 «Ромашка» с приоритетным
осуществлением физического направления развития воспитанников» города
Невинномысска от 14.12.2021 г.

Представитель работодателя:

заведующий МБДОУ № 14
г. Невинномысска

Воскобойникова Н.Н.



Подпись



Представитель работников:

Председатель
профсоюзного комитета МБДОУ
№ 14 г. Невинномысска

Ткаченко И.С.



Подпись

20.12.2021 г.



Невинномысск
2021 год

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 14 «Ромашка» с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников» города Невинномысска (далее МБДОУ № 14) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами настоящего Договора являются:

МБДОУ № 14 в лице заведующей Воскобойниковой Натальи Николаевны, именуемое далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные профессиональным союзом МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 14 «Ромашка» с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников» города Невинномысска, именуемым далее «Профком», в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ № 14 Ткаченко Ирины Сергеевны.

1.3 Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.4 Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются:

Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного Договора и выполнять его положения;
- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

Профсоюзный комитет:

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.6 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ № 14.

1.8 При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющимся на организацию соглашениям, настоящему Коллективному договору. Этим же критериям должны соответствовать Трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.12. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1 В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1 Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа текущего месяца.

2.1.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением по оплате труда работников МБДОУ 14 (приложение № 8) и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты (материальную помощь, премиальные выплаты, выплаты предусмотренные действующим законодательством, Положением по оплате труда работников МБДОУ № 14)

2.1.3 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.1.4 Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.1.5 Условия оплаты труда, определенные Трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в Трудовых договорах Работников МБДОУ № 14.

2.2 Выплаты стимулирующего характера:

2.2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) премиальные выплаты;
- 3) выплаты за почетное звание, ведомственный нагрудный знак, значок «Отличник просвещения», почетную грамоту Министерства просвещения РФ;
- 4) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 5) за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;
- 6) материальная помощь.

2.2.1 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда Работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, отраженных в Положении по оплате труда работников МБДОУ № 14 г. Невинномыска.

2.2.2 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.2.3 Конкретный размер стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения для каждого Работника МБДОУ № 14 утверждается приказом заведующей на основании протоколов совместных заседаний с Рабочей группой.

2.2.4 Выплаты за почетное звание, ведомственный нагрудный знак, значок «Отличник просвещения», почетную грамоту Министерства просвещения РФ устанавливаются до 20 % от должностного оклада.

2.2.5 Выплаты за сложность и напряженность труда до 100% от должностного оклада.

2.2.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются при условии экономии фонда заработной платы. Размеры премий определяются в зависимости от выполнения должностных обязанностей и общественной работы.

2.2.7 Премиальные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ № 14 осуществляются в виде премий по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, учебный год, может производиться единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам, за получение грамот и наград.

2.2.8 Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются до 50 % от должностного оклада.

2.2.9 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующая МБДОУ № 14 совместно с профкомом на основании письменного заявления Работника. Размер материальной помощи не может превышать должностной оклад.

2.2.10 Количество оказываемой материальной помощи в год одному работнику зависит от наличия фонда экономии заработной платы МБДОУ № 14.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов от должностного оклада, по результатам специальной оценки условий труда (приложение № 4).

2.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни и других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются до 100 % от должностного оклада.

2.3.3. Выплаты до величины минимального размера оплаты труда:

- Заработная плата Работников МБДОУ № 14, полностью отработавших за календарный месяц норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

- В случаях, когда заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
- Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.
- Доплата начисляется Работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать:

- 2.4.1. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в последний день работы.
- 2.4.2. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, производится в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса РФ.
- 2.4.3. С письменного согласия Работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего Работника.
Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 2.4.4. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств 3 дня по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.
- 2.4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

2.5. Профсоюз:

- 2.5.1. Принимает участие в разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
- 2.5.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам.
- 2.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.6. Гарантии и компенсации

- 2.6.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.
- 2.6.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.6.3. Стороны договорились, что при расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым Кодексом РФ.

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1 При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении Трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу МБДОУ № 14 не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в службу занятости и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

3.2 Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, при ухудшении финансово-экономического положения, ликвидации МБДОУ № 14.

3.3 При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

3.4 С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых Работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

3.5 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией МБДОУ № 14, сокращением численности или штата Работников предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.6 Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 14 г. Невинномысска (приложение № 7), графиком сменности, условиями Трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ № 14 г. Невинномысска и должностными инструкциями.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять обслуживающему персоналу с 13.30 часов до 14.30 часов.

4.1.4. Для поваров (карта № С378.001 СОУТ от 07.08.2017 г.), педагогических работников МБДОУ № 14 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. График работы педагогического персонала утверждается на ежегодном педагогическом совете на начало учебного года. Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до его введения.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

4.1.6. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

4.1.7. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, в порядке определенном Трудовым Кодексом РФ. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.2 Работодатель обязуется:

-Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 1) следующей категории работников:

-поварам в количестве 10 календарных дней;

-Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

-Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом.

4.3 Профсоюз обязуется:

4.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства, необходимые для выполнения в установленные сроки комплекса организационных, технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 2).

5.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг.

5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда.

5.1.4. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в МБДОУ № 14.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов. Проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний согласно «Положению о порядке проведения инструктажей».

5.1.7. Осуществлять контроль состояния охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также выполнения соглашения по охране труда.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с финансированием статьи бюджета, согласно «Перечню должностей и профессий по

обеспечению работников спец.одеждой и средствами индивидуальной защиты» и «Перечню профессий, связанных с загрязнением, которым полагается бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 3).

5.1.9. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск;

- доплата за работу во вредных условиях труда на основании «Перечня профессий и должностей, связанных с вредными условиями труда» и в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда. (Приложение № 4).

5.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

5.1.11. Создавать необходимые условия для работы лиц, ответственных за организацию работ по охране труда МБДОУ № 14, обеспечивать их нормативными и справочными материалами за счёт средств предприятия (при наличии средств).

5.1.12. Организовывать обучение Работодателя, уполномоченного по охране труда по специальной программе на курсах в учебном центре за счёт средств организации.

5.1.13. Производить оплату периодических медицинских осмотров всех категорий работников МБДОУ № 14 за счёт средств Работодателя и организовывать проведение обязательных предварительных медицинских осмотров Работников при поступлении на работу.

5.1.14. Предоставлять для прохождения диспансеризации гарантии, предусмотренные действующим законодательством. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается работодателю для согласования освобождения от работы не менее чем за 2 дня. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.1.15. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID — 19), два выходных дня с сохранением заработной платы после вакцинации. Выходные дни предоставляются на основании приказа работодателя.

5.1.16. Обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Работу организовывать в соответствии с «Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда МБДОУ № 14 (приложение № 5).

5.1.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.2. На время приостановки работ в МБДОУ № 14 органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине Работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.3. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Работодателя.

В случае не обеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине Работника.

5.4. Отказ Работника от выполнения работ представляющих опасность для жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ или работ с вредными или опасными условиями

труда, не предусмотренных Трудовым договором, а также из-за не обеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не может являться причиной привлечения Работника к дисциплинарной ответственности со стороны Работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.5. Принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставлять работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую);
- включить вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в программы вводных и первичных инструктажей по охране труда.

5.5. **Работники** обязуются:

- Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- своевременно проходить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- извещать Работодателя об ухудшении состояния своего здоровья;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- проходить внеочередные медосмотры по направлению Работодателя.

5.6. **Профком** обязуется:

5.6.1. Проводить выборы уполномоченных лиц по охране труда.

5.6.2. Оказывать материальную помощь Работникам профсоюзной организации, в том числе получившим травму на производстве, из профсоюзного бюджета:

при получении легкой травмы – 500 рублей;

при получении тяжелой травмы – 1000 рублей;

при смертельном исходе – 5000 рублей.

- Осуществлять общественный контроль состояния охраны труда в МБДОУ № 14 и своевременным обучением Работников по этим вопросам.

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ № 14.

- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.6.6. Создавать совместно с Работодателем Комиссию по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве - 4 человек и действовать в соответствии с «Положением о комиссии по ОТ МБДОУ № 14» (Приложение № 6).

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1 Устанавливается ежемесячная доплата не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа учреждения за счет средств учреждения в размере 500 руб.

6.2 Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 2000 руб. Молодым специалистом считается педагог в течение 5 лет после окончания высшего или средне - специального учебного заведения по специальности «воспитатель», «психолог», а также абитуриент заочной формы обучения после 2 курса учебного заведения по специальности.

6.3 Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

6.5.1 Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов, предоставляет Работникам возможность постановки на учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий в общей очереди, формируемой администрацией города.

6.5.2 Создает банк данных о малообеспеченных Работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, Работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

6.5.3 Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

6.5.4 Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.5.5 Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением Работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 7. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1 Обязанности Работодателя:

7.2 Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

7.3 Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

7.4 Своевременно предоставлять в органы ПФР достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

7.5 Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в ПФР и обеспечении их пенсионных прав.

7.6 Обязанности Профкома:

7.2.1. Создать комиссию по пенсионным вопросам в составе 3 человек.

7.2.2. Проводить разъяснительную работу в трудовых коллективах по вопросам пенсионного законодательства.

7.2.3. Осуществлять контроль за обеспечением пенсионных прав работников, в том числе:

- за своевременной и в полном объеме уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- за своевременным предоставлением в органы ПФР документов персонифицированного учета;
- за предоставлением индивидуальных сведений Работникам по итогам работы за год, при увольнении Работника, при обращении за назначением пенсии, при ликвидации или реорганизации предприятия;
- за ежемесячным информированием Работников о проценте уплаты страховых взносов.

7.2.4. Организовать информационные стенды и использовать другие средства информирования Работников по вопросам их пенсионных прав.

7.2.5. В случае неисполнения Работодателем обязанности по уплате страховых взносов в ПФР или предоставления сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом ПФР обеспечить защиту пенсионных прав Работников.

7.2.6. В целях обеспечения права членов трудового коллектива на получение сведений, содержащихся в лицевых счетах, оказать содействие в актуализации данных информационной базы персонифицированного учета.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1 Стороны подтверждают, что:

- Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются Работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного комитета.

Аттестация Работников производится при участии профсоюзного комитета.

- В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профкому предоставляется в безвозмездное

пользование (при наличии) оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой.

- Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

- В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемой в организации совместной комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

- В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя профкома и его заместителя допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

- Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы.

- Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

8.2 По согласованию с профкомом организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82, 374 ТК РФ)

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы, компенсирующие и стимулирующие доплаты (ст.135 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права Работников, предусмотренные Коллективным договором.

8.3 В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профком вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы Работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.4 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5 Представитель профсоюзной организации входит в состав следующих комиссий: аттестационной, по охране труда, комиссии по социальному страхованию, по инвентаризации и списанию основных средств; Рабочую группу по НСОТ.

РАЗДЕЛ 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр Трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра

Трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с разрешения или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Работодатель имеет право издавать приказ. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

9.2. Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

9.3. Трудовой договор с Работниками МБДОУ № 14 заключается на неопределенный срок. Заключение срочного Трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный Трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

9.4. Изменение определенных сторонами условий Трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон Трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

9.5. Условия, оговариваемые при заключении Трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права Работников, определенные законодательством, Коллективным договором учреждения.

9.6. В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ Трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес Работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный Трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного Трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада Работника, доплаты, надбавки стимулирующего и компенсационного характера и другие выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

9.8. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия Трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

9.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ

9.10. Расторжение Трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

9.11. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

10.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

10.2. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.

10.3. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

10.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

10.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

10.6. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

-педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

-педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года, после их выхода из указанных отпусков.

10.7. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Работодатель направляет представление для освобождения от процедуры прохождения аттестации педагогических работников в случаях:

-наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);

-получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

10.9. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

10.10. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

10.11. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

10.12. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

10.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - окончания длительного отпуска;

- если работник был призван в ряды Российской Армии;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

10.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

10.15. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

10.17. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

РАЗДЕЛ 11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

11.1. В пределах срока действия договора отдельные его пункты могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон.

11.2. Профсоюзный комитет при необходимости может ежеквартально заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения Коллективного договора.

11.3. Работодатель и профком решают спорные вопросы путём переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

11.4. Представители Работодателя и профсоюзного комитета для урегулирования любых вопросов в рамках настоящего Коллективного договора встречаются во взаимно согласованное время.

11.5. Сторона, инициатор дополнений и изменений в Коллективный договор, направляет письменные предложения другой стороне. Полученные письменные предложения рассматриваются в 7-дневный срок. Затем мотивированный ответ на письменные предложения направляется в комиссию по разработке проекта Коллективного договора. При не достижении согласия стороны в течение 3-х дней проводят переговоры. Затем сформированные предложения направляются для обсуждения в трудовой коллектив.

11.6. Дополнения и изменения в Коллективный договор утверждаются на общем собрании.

11.7. Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

11.8. Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на общем собрании.

РАЗДЕЛ 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и социальной поддержке населения администрации города Невинномыска.

12.2. Отчитываются о ходе выполнения положений Коллективного договора на общем собрании Работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.